



Citizenship and
Immigration Canada


Citoyenneté et
Immigration Canada

Government
Publications

CAI
CI
- 2005

The Live-in Caregiver Program

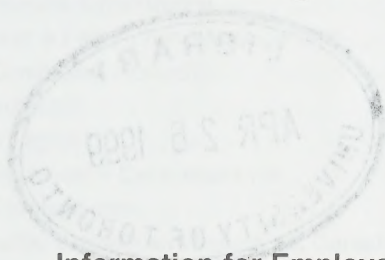




Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

The Live-in Caregiver Program

Information for Employers and
Live-in Caregivers from Abroad



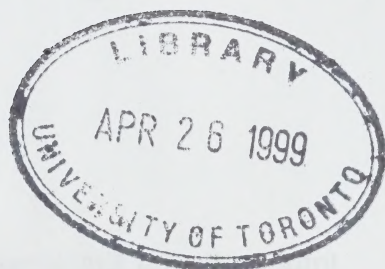


Table of Contents

Introduction1

Employee (Caregiver)2

 Are You Interested in Working as a Live-in Caregiver?2

 Live-in Criteria3

 Fees3

 The Application Procedure4

 The Employment Authorization5

 The Contract: A Fair Working Arrangement5

 How Are Contracts Enforced?6

 You Are Protected7

 Know Your Rights8

 Hospital and Medical Care Insurance8

 Workers' Compensation8

 Other Benefits: Employment Insurance, Canada Pension Plan and
 Old Age Security9

 Other Deductions from Your Pay10

 Other Working Conditions10

 If You Need Help11

 What Is Abuse?11

 Changing Jobs12

 Thinking about Quitting?13

 Breaking the Contract13

 If You Lose Your Job14

 Applying for Permanent Residence in Canada14

 Open Employment16

 Family Members16

Employer	17
Before You Look Abroad	17
How to Hire a Foreign Live-in Caregiver	18
Using the Services of a Hiring Agency	19
Before You Sign a Contract	20
Employer's Responsibility to a Live-in Employee	21
Hiring a Caregiver Who Is Already in Canada	21
Hospital and Medical Care Insurance	22
Workers' Compensation	22
Employer's Legal Responsibilities	22
Deductions	23
Room and Board	23
Helping Your Employee Adjust	24
Ending an Agreement with an Employee	24
Commons Questions and Answers	25
Live-in Caregiver Program: Sample Contract	27
Provincial Labour Standards	28
Live-in Caregiver Associations	31

Introduction

This booklet is for anyone who plans on participating in the Live-in Caregiver Program as either an employer or a caregiver. Its purpose is to explain the program to both employers and employees. It is yours to keep. Whether you are someone who wants to employ a caregiver from abroad or you are planning to apply under the program as a caregiver, make sure you know how the program requirements apply to you. Before applying, please read this information carefully. By knowing your obligations and rights, you can build a mutually rewarding employer/employee relationship.

The Live-in Caregiver Program is a special program whose objective is to bring workers to Canada to do live-in work as caregivers when there are not enough Canadians to fill the available positions. A live-in caregiver is someone who provides care to children, the elderly or the disabled in a private household.

Successful applicants receive an employment authorization allowing them to work in Canada as live-in caregivers. After two years of employment, which must be completed within three years of the caregiver's arrival in Canada, program participants can apply in Canada to become permanent residents. They may be granted permanent resident status provided they meet certain requirements, described hereafter.

Employee (Caregiver)

Are You Interested in Working as a Live-in Caregiver?

The Live-in Caregiver Program provides professional caregivers for employment in Canada. Caregivers are individuals who are qualified to care independently for children, the elderly or people who have disabilities. There are three main requirements you will have to meet to qualify under the Live-in Caregiver Program:

1. Successful completion of the equivalent of a Canadian high school education. This requirement will help to ensure that participants who apply for permanent residence after two years will be able to succeed in the general labour market. Studies indicate that the majority of new jobs in Canada require at least a high school education.
2. Six months of full-time training or 12 months of experience in paid employment in a field or occupation related to the job you are seeking as a live-in caregiver. You may have gained your training or experience in early childhood education, geriatric care, pediatric nursing or first aid, to name just a few areas. You may have completed your training as part of your formal education. In order to meet the criteria for experience, you must have completed one year of full-time paid employment, including at least six months of continuous employment with one employer, in that field or occupation. This experience must have been obtained within the three years immediately prior to the day on which you submit an application for an employment authorization to a visa officer.

3. Ability to speak, read and understand either English or French. You must be able to function independently in a home setting. For example, you must be able to contact emergency services if required and to understand labels on medication. You will be unsupervised for most of the day and may be put in a position of having to communicate with someone outside the home. A good knowledge of English or French will also enable you to read and understand for yourself what your rights and obligations are.

Live-in Criteria

An important requirement of the Program is that employees must live in the employer's home. The Live-in Caregiver Program exists only because there is a shortage of Canadians to fill the need for live-in care work. There is no shortage of Canadian workers available for caregiving positions where there is no live-in requirement.

Fees

You must pay a fee for the processing of your application when you submit it. You can contact the Canadian consulate, embassy or high commission nearest you to find out the amount of the fee. The amount is revised from time to time to reflect the cost involved in processing applications. Since the fee only covers the cost of processing the application, you will not get your money back if the visa office refuses your application. Therefore, we suggest that you review the program requirements carefully before making an application.

There will also be costs for a medical examination, passport and travel. You are responsible for these costs as well as the processing fee mentioned above unless your employer offers to pay them for you.

The Application Procedure

Your employer will submit a request to hire you at a Human Resources Centre (HRC) in Canada. The HRC will ensure that no Canadians, permanent residents or other temporary workers already in Canada are qualified and available to take the employer's offer of employment. Once the offer of employment has been validated by the HRC and sent to the visa office in your country, an official from the visa office will contact you to determine whether you are eligible to come to Canada as a live-in caregiver.

You will be asked for your diplomas, school certificates or transcripts listing the courses you have taken. Be honest about your education, training and experience because you could be disqualified from the program if you are not. Your marital status and the number of children you have will not affect the outcome of your application; you must be honest in providing this information.

If the visa office approves your application, you will be given instructions for medical tests. When our officials receive proof that your medical results are satisfactory and that you have met all other requirements, you will be issued an employment authorization. An employment authorization is not a travel document. You must also get a passport (and a visitor visa, if required). The requirement for a visitor visa will depend on the country you are coming from.

Because of the existence of an agreement between the federal government and the province of Quebec, there are differences in the way the Program operates for caregivers who will be working in Quebec. For more information, refer to the booklet published by the government of Quebec entitled *Working as a Live-in Caregiver in Quebec: A guide for foreign workers and their employers*.

The Employment Authorization

An employment authorization from a Canadian visa office will allow you to work in Canada as a live-in caregiver. The employment authorization is usually valid for one year. Make sure you renew your employment authorization before it expires. It is now possible to do this by mail through the Canada Immigration Centre. You will need a letter from your employer stating that your job as a live-in caregiver is being offered for another year. Include this letter in your application to renew your employment authorization. Remember that the document authorizes you to work only for the employer named on the employment authorization. However, this does not mean you cannot change employers for personal or other reasons. If that is the case, you must apply for and have received a new employment authorization before you go to work for the new employer. Both you and your employer should be aware that you are free to change employers while in Canada. Immigration Canada will not deport you for looking for another place to work.

Involvement in any illegal activity could result in the cancellation of your permission to work in Canada. You cannot, for example, work for any employer except the employer named on your employment authorization. Furthermore, you cannot accept employment except as a live-in caregiver nor can you work for a new employer, even for a “trial period,” until you have a new employment authorization.

The Contract: A Fair Working Arrangement

You and your employer both need to understand clearly the terms and conditions of your employment. The relationship between employer and live-in employee is much like any professional relationship. It is worthwhile to set out clearly what each person expects of the other to avoid any misunderstandings about the terms of the working relationship.

The objective of setting out the relationship in a contract is to get the fairest working arrangement possible for both you and your employer. A contract can help to avoid future problems by protecting your rights and providing a clear statement of your obligations. A contract is a written, detailed job description that also describes the terms and conditions of employment, usually including the maximum number of hours of work per week and the wage rate for those hours of work. Nothing in the contract should violate provincial labour laws, which establish minimum employment standards such as the minimum wage.

To ensure that the contract is effective, think carefully about what it is for, and how you will use it. We have provided an example of a contract to help you. How closely you and your employer follow it in setting up your own contract is up to you and your employer. Remember: your contract will indicate what your employer expects of you, and will help ensure that your employer fulfills his or her legal responsibilities to you. You should insist on your own copy of the completed contract.

How Are Contracts Enforced?

The government of Canada is not a party to the contract. We have no authority to intervene in the employer/employee relationship or to enforce the terms and conditions of employment. It is your responsibility to know the laws that apply to you and to look after your own interests. The contract will help to protect your rights as an employee by providing a written agreement of the terms of your employment. You can use the contract as a basis for discussion with your employer should a misunderstanding arise, or for a complaint to authorities responsible for employment standards should this become necessary.

You Are Protected

Live-in caregivers have certain legal rights respecting fair working conditions and fair treatment under employment standards legislation in most provinces and territories. Nothing in your contract must violate these rights. Employment standards regulations may cover rights in areas such as:

- days off each week;
- vacation time with pay;
- paid public holidays;
- overtime pay;
- minimum wage;
- other protection, including equal pay, equal benefits, pregnancy leave and notice of employment termination;
- maximum charges for room and board.

Public holidays are days of the year when most workers, including live-in caregivers, can have the day off with pay or receive a premium if they work. In Canada, some common holidays are New Year's Day, Good Friday (Easter), Victoria Day, Canada Day, Labour Day, Thanksgiving and Christmas Day. Some provinces have one or two extra public holidays.

Working conditions, such as minimum hourly wages, vary widely in Canada according to provincial law. It is your responsibility to find out what employment protection is offered by law in the province or territory where you are working.

Know Your Rights

You should not accept ill treatment from your employer. Know your rights and be familiar with the terms of your contract. Under most provincial labour laws, employers cannot refuse to pay you for overtime work or force you to work excessive hours, nor can they have you deported if you refuse or complain. You should find out the maximum amount that your employer can legally deduct for room and board from your salary, and how meal charges will be calculated. Charges for meals not eaten at your employer's home cannot be deducted from your salary.

Hospital and Medical Care Insurance

Under Canada's national health insurance system, Canadian residents do not have to pay the cost of certain hospital and medical expenses. However, depending on the province or territory in which you work, you or your employer may be required to pay to be covered by the insurance plan. Once in Canada, contact the medical care or hospital insurance office in the province or territory where you are working for more information about your health insurance and who pays for it.

Workers' Compensation

Many provinces and territories provide for workers' compensation benefits. The Workers' Compensation Plan is a provincial government insurance plan that will pay your wages if you get sick or injured on the job. In some provinces, employers must register their employees in the plan; in other provinces, participation is up to the employer. Since the plan is an insurance plan for employers, only the employer pays for it. The employer cannot deduct money from your wages for this purpose. If workers' compensation is optional in the province in which you will be working, it should be spelled out in the contract between you and your

employer whether your employer will be participating in the plan. Check the blue pages of the telephone directory for government listings on workers' compensation. Find out how to protect yourself and what steps to take if you have an accident at work.

Other Benefits: Employment Insurance, Canada Pension Plan and Old Age Security

Live-in caregivers in Canada are covered by employment insurance (EI). The purpose of EI is to provide benefits to eligible workers who lose their job through no fault of their own. You may be eligible to receive benefits while you are looking for another job. However, Live-in Caregiver Program participants are expected to find a new employer as soon as possible. While you are working, you pay into the employment insurance account through payroll deductions. The amount deducted depends on how much you earn. This deduction and your employer's contribution must be remitted to the government by your employer. Then, if you lose your job, the EI account will pay you benefits if you qualify. For more information about employment insurance, contact the Human Resources Centre nearest you once you are in Canada.

The Canada Pension Plan (CPP) is another plan to which both you and your employer must contribute. The CPP provides for the payment of a retirement pension as early as age 60 if you are no longer working or are working very few hours. The plan also pays disability pensions, as well as benefits to the spouse and dependent children of contributors who die. Before you can receive any benefits, you must meet certain other conditions of eligibility such as residence requirements; that is, if you work in Canada for only one or two years and then return to your country of previous residence, you will not qualify for a pension.

The Old Age Security (OAS) program provides for the payment of a monthly benefit to residents of Canada who are at least 65. This program requires no direct contributions on your part. For additional information on CPP or OAS, you can contact the Income Security

program office of the federal government listed in the blue pages of the telephone directory.

Your employer is required to include a statement of earnings with your pay cheques. This will show your gross earnings, the amount of each deduction taken from your gross pay and the purpose of each deduction.

Other Deductions from Your Pay

Apart from an agreed-upon amount for room and board, your employer can also deduct income tax from your pay. Employers are required to send a record of your wages and deductions to Revenue Canada Taxation every year. They must also provide a copy of this record to you by the end of February each year, in the form of a T4 slip. This form will allow you to file your income tax report by April 30 of each year. Depending on how much you earned in the taxation year (which runs from January to December), you may be reimbursed all or part of what you paid for that year in income tax. You can obtain the income tax form and a booklet to help you complete it at any post office.

Other Working Conditions

Employees have the right to their own privacy in the employer's home. For example, you should ask for a lock on the door of your room as well as a key to the employer's house. Off-duty time is yours to spend as you wish: your employer cannot insist that you spend your own time in his or her house. In addition, you have the right to refuse to do work that is not covered by your contract with the employer.

Your legal documents, such as your passport and employment authorization, are your private property. Do not give them to your employer.

If You Need Help

If your employer treats you unfairly, you can call or write to the nearest provincial or territorial labour standards office. Your employer may not penalize you for complaining to these agencies. Agencies may ask you, however, if you have tried first to resolve the problem yourself by talking to your employer. Remember that your employer may not realize there is a problem. You may be able to solve it yourself just by letting your employer know how you feel.

If you experience other difficulties such as stress, anxiety or any other problem, you will find there are many non-governmental organizations that can help. These are usually listed in the telephone directory. In every province and territory, there are private and public agencies ready to offer encouragement, advice and help. In some locations, there are also professional support networks for live-in domestics or caregivers, a list of which appears at the end of this brochure. There is usually no charge for these services. In some cities, there are telephone services that provide recorded information on legal matters free of charge.

Human resources centres offer employment services. To find out which HRC serves your area, consult the government section of your telephone directory.

What Is Abuse?

Abuse can take many forms. It can include criminal acts such as assault, sexual assault, or negligence; it can be human rights violations such as harassment, verbal taunting or degrading and humiliating behaviour. It could be a threat or a false accusation by your employer meant to frighten you into not complaining.

The best protection against abuse is information. Be sure that you know your rights and what steps to take if something goes wrong.

Depending on the nature of the incident, abuse may be an offence under the criminal code or a violation under provincial or federal human rights legislation.

Don't confront your abuser. Inform the police or the responsible provincial authorities and let them take care of the investigation. A domestic worker advocacy group may also be able to provide counselling and support in this situation.

Changing Jobs

Occasionally, live-in caregivers have reason or a need to change employers. If this happens, you have the right to leave your employer. You don't need permission from your present employer to accept another live-in caregiving job with someone else. You cannot be deported for quitting your job or for looking for other employment. You should know, however, that you are responsible for finding a new employer. Your HRC may be able to provide information about available employment opportunities.

Your new employer must have his offer of employment validated by an HRC. Include a copy of the HRC's letter, which confirms the validation of the offer of employment, with your application for a new employment authorization. You must get a new employment authorization before you begin to work for your new employer. You can get an application kit for your employment authorization from any Canada Immigration centre. The kit can be mailed back when it is completed. All Canada Immigration centres now provide service by mail.

If your employment authorization is about to expire and you have not yet found a new employer, or the HRC validation has not been processed, send your application to renew your employment authorization, along with a letter of explanation, at least three weeks before the expiry date of your employment authorization. Be sure to include your file number, full name and date of birth, and keep a copy

for yourself. Do not allow your employment authorization to expire, even for one day. It is your responsibility to keep your authorization valid.

Working for anyone other than the employer named on the employment authorization is illegal. Similarly, you cannot accept “trial employment” where a new employer offers to “try out” your services for a few weeks or months to determine if you are suitable for a one-year contract. “Trial employment” is also illegal for your employer. Under the Live-in Caregiver Program, unauthorized employment will not count toward the two-year employment requirement to apply for permanent residence in Canada.

Thinking about Quitting?

You will improve your chances of getting another job if you have worked in one job for a considerable period. You can solve many problems by talking about them with your employer. Before quitting your job (unless there are problems of abuse), we recommend that you talk about your work problems with your employer. In Canada, we expect that employers and employees may have to revise their contract periodically to be sure that it suits their situation. Talk with your employer before taking any action to quit your job. If you decide to quit, give your employer enough notice so that arrangements can be made for your replacement. Check your contract to find out how much notice you have agreed to give your employer. If you do not have a contract, two weeks’ notice is suggested. However, you are encouraged to leave a physically abusive situation right away.

Breaking the Contract

If you leave your job, your employer must provide you with a record of employment (ROE). Only your employer can get and complete this document. The ROE shows how many weeks you worked and how much you earned. It will be required if you apply for employment insurance benefits. Keep this record in a safe place even if you are not

applying for employment insurance benefits. It will attest to your work record and can serve as proof that you have worked the necessary length of time as set out in Live-In Caregiver Program regulations. Your employer cannot refuse to give you a record of employment. If you are having difficulty getting your ROE, contact your local HRC and ask that Investigation and Control officials follow up with your employer.

Remember that if you change jobs, you should make another contract with your new employer.

Any live-in caregiver who decides to live out, or who accepts any other type of employment, can be disqualified from the Program.

If You Lose Your Job

If you need to apply for employment insurance benefits, visit or telephone the Human Resources Centre nearest you. You will need your record of employment to collect EI benefits. If you don't have your ROE yet, you can still apply for EI. You will be expected to find a new employer as soon as possible. Remember that you can apply for permanent residence after you have worked for two years as a live-in caregiver, and that the two years of work must be completed within three years of your arrival. Periods of unemployment can delay the date on which you can apply for permanent residence, and they could also cause you to exceed the three years within which you must complete your two years of work.

Applying for Permanent Residence in Canada

You need to complete at least two years of employment as a live-in caregiver to apply for permanent residence in Canada. Please note that the two-year requirement does not include any extended time away from Canada. For example, if you go away on vacation for three months, that time will not be included as part of the two years of employment. In some countries, you may need to reapply for a visitor

visa to return to Canada. If you leave Canada for more than one year or if your employment authorization has expired, you will have to reapply to the overseas visa office to return to Canada under the Live-in Caregiver Program. Program participants who wish to leave the Program and return permanently to their home country are free to do so at any time. However, adequate notice should be given to the employer.

Your application for permanent resident status could be cancelled if you misrepresented your education, training or experience to the visa officer when you first applied under the Program.

If you apply to stay in Canada, you must complete an application for permanent resident status. At that time, you must prove you worked as a full-time live-in caregiver for two years. To do this, you can use a statement of earnings or T4 slips as well as any other documentation you believe would help to prove your work record. If you changed jobs since your arrival, you should have a record of employment from each of your former employers. You will not have an ROE for your present job. If you have used your ROEs to apply for employment insurance, HRC staff can help you get copies if you need them.

Your application for permanent residence in Canada will not be assessed on the basis of your financial situation, skills upgrading in Canada, volunteer work, marital status or the number of dependants you may have back home. However, you could be found to be ineligible for permanent residence if you, your spouse or any of your dependent children have a criminal record or a serious medical problem.

Live-in caregivers who work in Quebec will also be assessed on additional criteria, including knowledge of French, by provincial authorities. For further information, see the booklet published by the Quebec government, entitled *Working as a Live-in Caregiver in Quebec: A guide for foreign workers and their employers*.

Open Employment

Once you have received a favourable assessment on your application for permanent resident status, you may apply for an open employment authorization. This will allow you to take any job you wish until you are granted permanent resident status. You will not receive your permanent resident status immediately. Normally, there are many people applying for permanent residence in Canada at any given time, and you must wait your turn.

Family Members

All your dependants can be included in your application for permanent residence and they can obtain their permanent resident status at the same time as you. Your dependants abroad will be processed for permanent residence at the visa office in their country of residence, and they will not be issued their immigrant visas until you have received yours, provided that the entire family passes medical and criminal screening and all other requirements are met. All your dependants must pass medical and background checks even if they are not applying to join you in Canada right away. You cannot be granted permanent resident status until all your dependants have passed their medical and background checks.

Information about sponsorship and other immigration-related topics is available at Canada Immigration centres and through telemessage services offered in most large cities. Consult the blue pages of your telephone book.

Employer

Before You Look Abroad

If you want to hire a caregiver from abroad, we recommend that you contact your local Human Resources Centre (HRC). Be sure you are familiar with the terms of the Program before spending time or money recruiting employees from abroad, and that the Live-in Caregiver Program is the best means of meeting your needs. Is it necessary to you that your employee live in? In Canada, there is no shortage of caregivers who do not live in. It may be possible to fill your position with a Canadian or a permanent resident if it is not strictly necessary that they live in. Your local HRC could help you locate such an employee. The HRC may ask you to show that you have made reasonable efforts to hire a Canadian or a foreign worker already in Canada as a live-in caregiver. You must have sufficient income to pay a live-in caregiver and you must provide acceptable accommodation in your home. Your job offer must contain caregiving duties for a child, or an elderly or disabled person. A job offer for a housecleaner, for example, is not acceptable under the Program.

If the Live-in Caregiver Program best meets your needs, remember that there are three main requirements your caregiver will have to satisfy to qualify under the Program:

1. Successful completion of the equivalent of a Canadian high school education. This requirement will help to ensure that participants who apply for permanent residence after two years will be able to succeed in the general labour market. Studies indicate that the majority of new jobs in Canada require at least a high school education.

2. Six months of full-time training or 12 months of experience in a field or occupation related to the job you are offering. For example, the training or experience may be in early childhood education, geriatric care, pediatric nursing or first aid, to name just a few areas. In order to meet the requirement for experience, the caregiver must have completed one year of full-time employment, including at least six months of continuous employment with one employer, in that field or occupation. This experience must have been obtained within the three years immediately prior to the day on which the caregiver submits an application for an employment authorization to a visa officer.
3. Ability to speak, read and understand either English or French. The caregiver must be able to function independently in a home setting. For example, he or she must be able to contact emergency services if required and to understand labels on medication.

How to Hire a Foreign Live-in Caregiver

Employers are responsible for finding foreign live-in caregivers on their own through advertisements, personal contacts or hiring agencies. When you have found an individual you wish to employ, contact your local HRC, who will assess your offer of employment. You will be asked to declare that you can provide the wages, benefits and working conditions required by provincial or territorial labour laws. The HRC will provide information on acceptable wage standards, taxation, health insurance, workers' compensation and other relevant matters. Remember that the minimum wage in your province or territory may be below the market wage in your community. You should be prepared to pay a wage rate and provide benefits comparable to those provided to other caregivers in your community if you want to keep your employee.

When the HRC has validated your offer of employment, you will be provided with a letter of confirmation. Your offer will be sent to the appropriate visa office abroad. If your potential employee is considered to be eligible for the Live-in Caregiver Program and meets all other requirements, an employment authorization will be issued. This may take several months, so plan ahead. Even if the HRC approves your offer of employment, your caregiver cannot work in Canada until he or she receives the employment authorization naming you as the employer. We suggest that you maintain contact with your prospective employee to determine when he or she will be able to begin working for you.

If you live in the province of Quebec and Quebec will be your employee's province of employment, your HRC will be able to inform you of any differences that apply for this procedure. Refer to the provincial government booklet entitled *Working as a Live-in Caregiver in Quebec: A guide for foreign workers and their employers* for details.

Live-in caregivers have the right to change jobs without their employer's permission as long as they remain live-in caregivers. They are also eligible to apply for an open employment authorization after working for two years as live-in caregivers in Canada.

Using the Services of a Hiring Agency

If you decide to use the services of a hiring agency, make sure that the one you select is reputable. The HRC cannot do that for you. The federal government does not recommend specific hiring agencies to employers. Be clear about what services the agency is offering. Ask questions. Obtain as much information as you can from them. Review your agency contract carefully for information about airfare or other costs you may be responsible for. Ask about refund guarantees and whether the company will replace an employee who quits and, if so, within what period of time and after what length of employment.

Ask the agency for references to ensure that it is not misrepresenting the qualifications of candidates it recommends. You can also ask:

- Does the agency provide adequate applicant screening?
- Does the agency have the resources to service clients?
- Does the agency have a non-refundable placement fee?
- Does the agency check references and does it conduct personal interviews with applicants?

Dealing with agencies is not the only way to find a suitable live-in caregiver from abroad. Many people rely on recommendations from friends or on advertisements.

Before You Sign a Contract

Be sure you are aware of your needs before you decide if someone is suitable. Remember the responsibility your employee is going to have in your home for the care of your children or other dependants. Make sure you choose the right person for your family. For example, ask if the applicant smokes or drives a car, likes children or the elderly, or can cook. Find out if there are any special customs or religious holidays you should be aware of. Find out if the caregiver will be eating the same food as your family or would rather buy or prepare his or her own.

We strongly recommend that you sign a contract with your employee so that everyone's expectations are clearly outlined. The caregiver's responsibilities should be set out in the contract to ensure that he or she is aware of the terms and conditions of employment that you offer. The sample contract provided in this booklet will give you an idea of the kinds of matters you might wish to include in your contract. You should be aware that the terms of the contract are superseded by the province's labour laws in cases where the contract terms are less generous than the law.

The employment contract is a legal document that can protect your rights as an employer. The application you complete at the HRC to hire a live-in caregiver is not a contract.

Employer's Responsibility to a Live-in Employee

You must provide acceptable working conditions, reasonable duties and fair market wages. You must also provide accommodation that ensures privacy, such as a private room with a lock on the door. You should provide your employee with a key to the house to ensure freedom of access. It is your employee's home as well as his or her place of work. Your caregiver pays rent for a room in your home and is entitled to privacy. You should not enter the caregiver's room without his or her permission. You should respect the caregiver's cultural or religious practices and discuss his or her needs.

A live-in caregiver is protected by employment standards legislation in most provinces and territories. Live-in employees are entitled to days off each week, statutory holidays, extra pay for overtime work and a salary that meets at least the minimum wage. It is your responsibility to find out what these standards are and to respect the law of your province or territory.

Hiring a Caregiver Who Is Already in Canada

You may wish to hire a live-in caregiver who is already in Canada as a temporary worker under the Program but is unemployed. Your offer of employment must first be validated by an HRC. Give a copy of the letter from the HRC which validates your job offer to the caregiver you would like to hire. The caregiver needs this letter to apply for a new employment authorization to work for you. The caregiver must get the new employment authorization before working in your home. It is illegal for the caregiver to work without a valid employment authorization naming you as the employer. "Trial employment" is not allowed. It is illegal to informally "try out" a caregiver for a few weeks or months to

determine if the caregiver is suitable for a one-year contract. You could be charged with a criminal offence for employing a worker who is not authorized by Immigration Canada to work for you.

Hospital and Medical Care Insurance

Contact the proper provincial authorities to determine how medical insurance for your employee will be provided. Depending on the province, you may be required to pay premiums or a health tax on your employee's behalf. If so, you cannot deduct this from the employee's wages.

Workers' Compensation

Live-in caregivers have the right to be covered under workers' compensation legislation in most provinces and territories. If you employ a live-in caregiver, you must determine your responsibilities under workers' compensation according to the laws of your province or territory. Contact your local workers' compensation office. Workers' compensation is an employer's insurance plan; it is to your benefit to be sure your employee is covered if he or she is injured on the job.

Employer's Legal Responsibilities

Anyone who employs a full-time live-in caregiver under the Program is required by federal law to register as an employer with Revenue Canada Taxation. You must make the proper deductions for income tax, employment insurance and Canada Pension Plan and remit these amounts to the proper federal authority. When you register as an employer, Revenue Canada will provide you with an information kit containing the necessary forms and explaining how to comply with the law. Remember: you must comply with the law and provide your employee with a record of employment when the employee's term with you is over. You will not be able to get the record of employment form unless you have registered properly as an employer.

Like all other small business employers in Canada, you must keep written records of your caregiver's employment. Employment standards laws require that records of an employee's earnings be kept and that employees be provided with a statement of earnings with each pay cheque. The statement should normally indicate your employee's gross and net pay, specific deductions, the purpose of these deductions, and the total hours worked (including overtime) in that pay period.

You are also required by law to give your employee a T4 slip for the previous year by the end of February each year. The T4 slip will show your employee's total gross earnings and total deductions for income tax purposes. Your employee will require the T4 to file his or her income tax return for each year. Refer to the information kit provided by Revenue Canada Taxation when you registered as an employer.

Deductions

You must make the following deductions from your employee's pay:

- income tax;
- employment insurance;
- Canada Pension Plan.

You must remit these deductions to the appropriate government agencies on a regular basis. Check with provincial authorities or the HRC about other deductions such as workers' compensation and health insurance.

Room and Board

Charges for meals not eaten by your employee in your home cannot be deducted from his or her pay. Room charges, however, are calculated on a weekly or monthly basis, depending on the terms of the contract. Whether you may deduct room and board directly from your

employee's pay cheque may also be governed by provincial employment standards legislation.

Your employee is entitled to leave your home on days off.

Helping Your Employee Adjust

Coming to live in a private home in a new country puts workers and employers in a special relationship of trust. Although the relationship is a professional one, we urge you to do all you can as an employer to help your employee adjust to life in Canada. You can refer your employee to agencies or other organizations that offer support.

Ending an Agreement with an Employee

If your employee is unwilling or unable, without just cause, to perform the job as stated in the contract, and you no longer wish to employ the caregiver, you can terminate the contract. However, you may have agreed in the contract, or the law may require you, to give a notice of termination. When you cannot give the employee the appropriate notice, you can pay him or her for the period the notice would have covered. Regardless of whether the law or your contract requires you to give notice or pay in lieu of notice, you may be liable for it under common law or Quebec's civil law.

You are required to notify the HRC if you no longer need the services of your caregiver.

Please remember that if you abuse the terms of the work agreement, you will have difficulty hiring a live-in caregiver under the Program again. If you need to find a replacement for your employee, you must follow the same application procedure under the Program as before.

Common Questions and Answers

When can I, as a live-in caregiver, sponsor my dependants to come to Canada?

All your dependants living in Canada and abroad may be included in your application for permanent residence in Canada. This means that their applications for permanent resident status will be processed at the same time as yours. However, all your dependants, both in Canada and abroad, must pass medical and background checks, even if they are not included in your application for permanent residence. You cannot acquire permanent resident status until your dependants have passed these checks. After all requirements have been met, you and your dependants in Canada will be invited to the Canada Immigration Centre nearest your home to be given permanent resident status. A visa officer will then issue immigrant visas to your dependants living outside Canada who were included on your application. Your dependants can then come to Canada and acquire permanent resident status on their arrival.

How much should I, as an employee, be paid if I am asked to work extra hours or during a day off?

The amount should be based on standards set by your provincial or territorial department of labour under employment standards legislation. You should be paid for overtime according to the law or as specified in your contract if the amount in the contract is higher.

Can I refuse to work for personal or religious reasons?

There should be a clear understanding in the contract of the hours you are required to work and your time off, including holidays and vacations. Requirements for time off to deal with special matters should

be cleared with your employer before signing a contract. You have the right to refuse duties that are not in your contract.

Can I fire an incompetent employee?

Yes. If an employee does not carry out the duties as agreed to in the contract, you can give him or her the required notice or pay in lieu of notice.

Am I, as an employer, responsible if my employee becomes sick, has an accident, or is hospitalized or needs home recovery?

Your employee is entitled to sick leave as specified in provincial legislation. Do not force your employee to work if he or she is ill. Your employee should be covered under the required health or workers' compensation plan of the province or territory of work. Your responsibility would depend on the coverage provided under these plans. Your employee may also be eligible to collect employment insurance sickness benefits.

Can I, as a live-in caregiver, return to my home country for a vacation?

Yes, but there are several facts you should be aware of. Your vacation entitlement should be specified in your contract with your employer. If you take a longer vacation than you have agreed to in your contract, you could lose your job in Canada.

If your home country has a Canadian visitor visa requirement, you may have to reapply for a visitor visa to return to Canada. This could take time.

If you remain outside of Canada for more than a year, or if your employment authorization expires while you are outside Canada, you will have to reapply to return to Canada under the Live-in Caregiver Program.

Live-in Caregiver Program (Sample Contract)

Live-In Caregiver Program (Sample Contract)

1. Employer:

Name _____

Address _____

Telephone - home () - _____

- work () - _____

Revenue Canada Employer No. _____

2. Employee:

Name _____

Address _____

3. Offer of Employment

Job Title: Live-In Caregiver

A) Job Description:Child Care yes ☐ no ☐ number of children _____ ages of children _____Elderly Care yes ☐ no ☐ Disabled Care yes ☐ no ☐

Care Responsibilities/Duties Describe _____

Housekeeping Responsibilities yes ☐ no ☐

Describe _____

Will employee be required to provide pet care? yes ☐ no ☐ Additional Responsibilities yes ☐ no ☐

Description of the house and household (number of rooms, household members, etc.) _____

B) Wages and Working Conditions:

Wages and working conditions must reflect provincial employment standards and prevailing wage rates.

Gross wage of \$ _____ weekly Hours of work _____ /wk Frequency of pay _____ weekly

_____ monthly Day(s) off _____ /wk _____ biweekly

(which days off?) _____ monthly

Overtime rate _____ /hr To be paid after _____ hours Schedule of hours _____

The employer agrees to provide the employee with information regarding wages and types and approximate amounts of deductions from pay.

Weeks of vacation with pay _____ /yr Paid general holidays _____

Other leave _____ Days of paid sick leave _____ /yr

Cost of room and board \$ _____ To be paid _____ weekly _____ monthly

Accommodation Furnished Private room yes ☐ no ☐ Locked yes ☐ no ☐ Private Bath yes ☐ no ☐

Medical Coverage _____ Other Benefits _____

Airfare Included yes ☐ no ☐ Details _____☐ Income tax deductions will be taken at source.☐ Contributions will be made by employer to Canada/Quebec Pension Plan and to Unemployment Insurance.

Duration of employment _____

4. Terms of Separation:

The Employer and Employee agree to abide by provincial labour standards regarding written notice of termination of employment. (It is recommended that a copy of the relevant portions of provincial labour standards be attached as an appendix.)

Amendments to this contract must be made in writing and agreed to by both parties.

5. Signature of Employer:

I certify that the duties outlined above are accurate and correct.

I will abide by provincial labour standards.

I will provide a Record of Employment on termination of employment.

Signature: _____ Date: _____

6. Signature of Employee:

I have read the undertaking and understand it.

Signature: _____ Date: _____

Provincial Labour Standards

If you have questions, difficulties or complaints regarding your employment as a live-in caregiver, you can call or visit the ministry responsible for labour or employment standards in your province or territory. The counsellors at these offices will answer questions you may have about your rights, and help you if you are having any work-related difficulty with your employer. You may hear a prerecorded message when you call these numbers. Just stay on the line and follow the directions that you receive. If the recorded message does not answer your question, a counsellor will come on the line. These numbers are used frequently, and it may take more than one try to get through. Be patient.

If you prefer, you can write to the ministry. Just indicate your question or concern and mail your letter to the address below. Be sure to include your name and occupation (what you do) and how you can be reached (telephone number and address). If it is important that you get assistance quickly, remember that calling is faster than writing. Do not hesitate to contact these people. They are there to help you. That is their job.

Alberta

Department of Labour
Employment Standards Branch
99410 – 106th Street, Main Floor
Edmonton, Alberta T5K 2N2
Telephone: (403) 427-3731 • Fax: (403) 427-8837

British Columbia

Ministry of Labour and Consumer Services
Employment Standards Branch
210 – 4946 Canada Way
Burnaby, British Columbia V5G 4J6
Telephone: (604) 660-4000 • Fax: (604) 660-7047

Manitoba

Manitoba Labour
Employment Standards Branch
401 York Avenue, Room 604
Winnipeg, Manitoba R3C 0P8
Telephone: (204) 945-3352 • Fax: (204) 948-3046

New Brunswick

Department of Advanced Education and Labour
Employment Standards Branch
470 York Street, Room 203
P.O. Box 6000
Fredericton, New Brunswick E3B 5H1
Telephone: (506) 453-2725 • Fax: (506) 453-3806

Newfoundland

Department of Environment and Labour
Labour Standards Division
Beotjuck Building, 3rd Floor
P.O. Box 8700
St. John's, Newfoundland A1B 4J6
Telephone: (709) 729-2742 • Fax: (709) 729-5738

Northwest Territories

Department of Justice
Labour Services
Government of the Northwest Territories
Yellowknife, Northwest Territories X1A 2L9
Telephone: (403) 873-7486 • Fax: (403) 873-0483

Nova Scotia

Department of Labour
Labour Standards Division
P.O. Box 697
Halifax, Nova Scotia B3J 2T8
Telephone: (902) 424-4311 • Fax: (902) 424-0648

Ontario

Ministry of Labour
Employment Standards Branch
2275 Midland Avenue
Scarborough, Ontario M1P 3E7
Telephone: (416) 326-7160 • Fax: (416) 314-5410

Prince Edward Island

Department of Labour
Employment Standards Division
P.O. Box 2000
Charlottetown, Prince Edward Island C1A 7N8
Telephone: (902) 368-5550 • Fax: (902) 368-5526

Quebec

Commission des normes du travail
400 Jean-Lesage Boulevard, 7th Floor
Québec, Quebec G1K 8W1
Telephone: (418) 643-8414 • Fax: (418) 643-5132

Saskatchewan

Department of Human Resources, Labour and Employment
Labour Standards Branch
1870 Albert Street
Regina, Saskatchewan S4P 3V7
Telephone: (306) 787-2438 • Fax: (306) 787-4780

Live-in Caregiver Associations

You can contact any of the following groups to get more information about your rights as a live-in caregiver in Canada. You don't need your employer's permission to contact these groups. They can answer your questions about working conditions, employee-employer relations, changing jobs, job loss or abuse. They can also help you learn more about your new community and how to meet people.

West Coast Domestic Workers Association

119 Pender Street West, Suite 302
Vancouver, British Columbia V6B 1S5
Telephone: (604) 669-4482 • Fax: (604) 669-6456

Philippine Women's Centre

Kalayaan Centre
451 Powell Street
Vancouver, British Columbia V6A 1G7
Telephone: (604) 215-1103 • Fax: (604) 215-1103

Committee for Domestic Workers' and Caregivers' Rights

789 14th Street East
Vancouver, British Columbia V5P 1H9
Telephone: (604) 874-0649 • Fax: (604) 874-0649

Household Workers Association

1857 De Maisonneuve West, Suite 318
Montreal, Quebec H3H 1J9
Telephone: (514) 937-6873 • Fax: (514) 937-5548

Canadian Coalition for In-Home Care

12 Irwin Avenue
Toronto, Ontario M4Y 1K9
Telephone: (905) 849-6520 • Fax: (905) 849-6921

Toronto Organization for Domestic Workers' Rights (Intercede)

234 Eglinton Avenue East
Toronto, Ontario M6G 1A5
Telephone: (416) 483-4554 • Fax: (416) 483-9781

Ottawa Multicultural Homemakers Association (OMHA)

c/o Ottawa-Carleton Immigrant Services Organization
959 Wellington Street
Ottawa, Ontario K1Y 4W1
Telephone: (613) 725-0202 • Fax: (613) 725-9054

Domestic Workers' Association of Saskatchewan

c/o Immigrant Women of Saskatchewan
2248 Lorne Street
Regina, Saskatchewan S4P 2M7
Telephone: (306) 359-6514 • Fax: (306) 522-9959

Calgary Immigrant Women's Centre

Domestic Workers' Group
750 11th Street South West, Suite 300
Calgary, Alberta T2P 3E9
Telephone: (403) 263-4414 • Fax: (403) 264-3914

Toronto Organization for Domestic Workers' Rights (Intercede)
 234 Eglinton Avenue East
 Toronto, Ontario M6G 1A5
 Téléphone : (416) 483-4554 • Fax : (416) 483-9781

Ottawa Multicultural Homemakers Association (OMHA)
 c/o Ottawa-Carleton Immigrant Services Organization
 959 Wellington Street
 Ottawa, Ontario K1Y 4W1
 Téléphone : (613) 725-0202 • Fax : (613) 725-9054

Domestic Workers' Association of Saskatchewan
 c/o Immigrant Women of Saskatchewan
 2248 Lorne Street
 Regina, Saskatchewan S4P 2M7
 Téléphone : (306) 359-6514 • Fax : (306) 522-9959

Calgary Immigrant Women's Centre
 Domestic Workers' Group
 750 11th Street South West, Suite 300
 Calgary, Alberta T2P 3E9
 Téléphone : (403) 263-4414 • Fax : (403) 264-3914

Associations pour les aides familiaux résidents

Vous pouvez communiquer avec les groupes suivants pour avoir plus de renseignements sur vos droits en tant qu'aide familial résident au Canada. Vous n'avez pas besoin de la permission de votre employeur pour communiquer avec ces groupes. Ils peuvent répondre à vos questions sur les conditions de travail, sur les relations employeur-employé et sur ce qu'il faut faire si vous voulez changer d'emploi, si vous perdez votre emploi ou en cas d'abus. Ils peuvent également vous aider à en apprendre davantage sur votre nouvelle communauté et à rencontrer des gens.

West Coast Domestic Workers Association

119 Pender Street West, Suite 302
Vancouver, British Columbia V6B 1S5
Téléphone : (604) 669-4482 • Fax : (604) 669-6456

Philippine Women's Centre

Kalayaan Centre
451 Powell Street
Vancouver, British Columbia V6A 1G7
Téléphone : (604) 215-1103 • Fax : (604) 215-1103

Committee for Domestic Workers' and Caregivers' Rights

789 14th Street East
Vancouver, British Columbia V5P 1H9
Téléphone : (604) 874-0649 • Fax : (604) 874-0649

Association du personnel domestique

1857, boulevard de Maisonneuve Ouest, Bureau 318
Montréal (Québec) H3H 1J9
Téléphone : (514) 937-6873 • Fax : (514) 937-5548

Canadian Coalition for In-Home Care

12 Irwin Avenue
Toronto, Ontario M4Y 1K9
Téléphone : (905) 849-6520 • Fax : (905) 849-6921

Nouvelle-Écosse

Ministère du travail
Division des normes du travail
C.P. 697
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 2T8
Téléphone : (902) 424-4311 • Fax : (902) 424-0648

Ontario

Ministère du travail
Direction générale des normes du travail
2275, avenue Midland
Scarborough (Ontario) M1P 3E7
Téléphone : (416) 326-7210 • Fax : (416) 314-5410

Ile-du-Prince-Édouard

Department of Labour
Employment Standards Division
P.O. Box 2000
Charlottetown, Prince Edward Island C1A 7N8
Téléphone : (902) 368-5550 • Fax : (902) 368-5526

Québec

Commission des normes du travail
400, boulevard Jean-Lesage, 7^e étage
Québec (Québec) G1K 8W1
Téléphone : (418) 643-8414 • Fax : (418) 643-5132

Saskatchewan

Department of Human Resources, Labour and Employment
Labour Standards Branch
1870 Albert Street
Regina, Saskatchewan S4P 3V7
Téléphone : (306) 787-2438 • Fax : (306) 787-4780

Colombie-Britannique

Ministry of Labour and Consumer Services
Employment Standards Branch
210 – 4946 Canada Way
Burnaby, British Columbia V5G 4J6

Téléphone : (604) 660-4000 • Fax : (604) 660-7047

Manitoba

Ministère du travail

Direction générale des normes du travail

401, avenue York, Pièce 604

Winnipeg (Manitoba) R3C 0P8

Téléphone : (204) 945-3352 • Fax : (204) 948-3046

Nouveau-Brunswick

Ministère de l'enseignement supérieur et du travail

Direction générale des normes du travail

470, rue York, Pièce 203

C. P. 6000

Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 5H1

Téléphone : (506) 453-2725 • Fax : (506) 453-3806

Terre-Neuve

Department of Environment and Labour

Labour Standards Division

Beotjuck Building, 3rd Floor

P.O. Box 8700

St. John's, Newfoundland A1B 4J6

Téléphone : (709) 729-2742 • Fax : (709) 729-5738

Territoires du Nord-Ouest

Department of Justice

Labour Services

Government of the Northwest Territories

Yellowknife, Northwest Territories X1A 2L9

Téléphone : (403) 873-7486 • Fax : (403) 873-0483

Normes provinciales du travail

Si vous avez des questions, des difficultés ou des plaintes au sujet de votre emploi d'aide familial résident, vous pouvez appeler le ministère responsable des normes du travail de votre province ou territoire ou vous rendre sur place à leurs bureaux. Des conseillers répondront aux questions concernant vos droits et vous aideront si vous avez des problèmes d'ordre professionnel avec votre employeur. Vous entendrez peut-être un message enregistré lorsque vous appellerez ces numéros. Gardez la ligne et suivez les instructions données. Si le message enregistré ne contient pas la réponse à votre question, un conseiller prendra la communication. Ces numéros sont appelés fréquemment et il vous faudra peut-être essayer plusieurs fois avant d'obtenir la communication. Soyez patient.

Si vous préférez, vous pouvez écrire au ministère. Précisez quel est votre problème et envoyez votre lettre à l'adresse indiquée ci-dessous. N'oubliez pas d'inclure votre nom et votre profession (le travail que vous faites) ainsi qu'un numéro de téléphone et une adresse où on peut vous rejoindre. Si vous avez besoin d'aide rapidement, rappelez-vous que vous aurez une réponse plus rapidement si vous appelez que si vous écrivez. N'hésitez pas à communiquer avec ces personnes. Elles sont là pour vous aider. C'est leur travail.

Alberta

Department of Labour
Employment Standards Branch
99410 – 106th Street, Main Floor
Edmonton, Alberta T5K 2N2

Téléphone : (403) 427-3731 • Fax : (403) 427-8837

Programme concernant les aides familiaux résidents : contrat type

Programme concernant les aides familiaux résidents (Contrat type)

1. Employeur :	N° d'employeur à Revenu Canada - travail () - Tél. - domicile () - Adresse Nom
2. Employé :	Nom Adresse Titre de l'emploi : Aide familial résident

A) Description des fonctions :

Garde d'enfants : oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>	nombre d'enfants _____
Soins aux personnes âgées : oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>	Soins aux personnes handicapées : oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>
Responsabilités/fonctions Description : _____	
Responsabilités ménagères : oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>	

L'employé sera-t-il tenu de prendre soin d'animaux domestiques? oui ☐ non ☐

Responsabilités supplémentaires : oui ☐ non ☐

Description du domicile et du ménage (nombre de pièces, membres du ménage, etc.) _____

B) Salaire et conditions de travail :

Le salaire et les conditions de travail doivent correspondre aux normes d'emploi et aux taux de salaire en vigueur dans la province.

Salaire brut de \$ _____ heb. _____	Heures de travail _____ /sem.	Fréquence de paye _____ hebdomadaire _____	mensuelle _____
_____ mens. _____	Jour(s) de congé _____ /sem.	(quel(s) jours) _____	_____ /h.
Taux des heures _____ /h.	supplémentaires : A payer après _____ /h.	Nombre d'heures _____	_____ mensuelle _____

L'employeur convient de renseigner l'employé sur son salaire et les types et montants approximatifs de retenues sur la paye.

Semaines de vacances payées _____ /année	Congés généraux payés _____	Jours de congés de maladie payés _____ /année
Coût de la pension \$ _____ A payer _____ par semaine _____ par mois _____	Logement _____	Chambre privée meublée : oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>
Assurance médicale _____	Autres avantages _____	Verruillée : oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>
Billet d'avion inclus : oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>	Détails _____	Retenues d'impôt sur le revenu seront prélevées à la source.
Cotisations seront effectuées par l'employeur au titre du Régime de pensions du Canada/Régime des rentes du Québec et de l'assurance-chômage.		

4. Modalités de fins d'emploi :

L'employeur et l'employé conviennent de respecter les normes provinciales du travail en matière de préavis écrits de cessation d'emploi. (Il est recommandé d'annexer au présent contrat une copie des dispositions pertinentes desdites normes.)

Toute modification au présent contrat doit être faite par écrit, et les deux parties doivent l'accepter.

5. Signature de l'employeur :

J'atteste que la description des fonctions ci-dessus est conforme.

Je fournis un Relevé d'emploi au moment de la cessation d'emploi de l'employé.

Signature : _____ Date : _____

6. Signature de l'employé :

J'ai lu l'engagement qui précède et j'en comprends la teneur.

Signature : _____ Date : _____

Si, pour les ressortissants de votre pays, un visa de visiteur est obligatoire pour entrer au Canada, vous pourriez être obligé de présenter une nouvelle demande de visa pour pouvoir revenir au Canada, ce qui peut prendre un certain temps.

Si vous demeurez à l'extérieur du Canada durant plus d'un an, ou si votre permis de travail expire pendant que vous êtes à l'extérieur du Canada, vous devrez présenter une nouvelle demande pour revenir au Canada aux termes du Programme concernant les aides familiaux résidents.

Puis-je refuser de travailler pour des raisons personnelles ou religieuses?

Les heures où vous êtes tenu de travailler ainsi que vos congés, y compris les jours fériés et vos vacances, devraient être clairement indiqués dans votre contrat. Il faudrait régler avec votre employeur, avant de signer le contrat, la question des congés spéciaux dont vous avez besoin. Vous avez le droit de refuser d'exécuter des tâches qui ne sont pas mentionnées dans votre contrat.

Puis-je congédier un employé incompetent?

Oui. Si un employé n'exécute pas les tâches convenues dans le contrat, vous pouvez lui donner le préavis nécessaire ou lui verser un paiement compensatoire.

En tant qu'employeur, suis-je responsable si mon employé tombe malade, a un accident, est hospitalisé ou a besoin d'une période de convalescence à domicile?

Votre employé a droit à des congés de maladie en vertu des lois provinciales. Ne l'obligez pas à travailler s'il est malade. Votre employé devrait être couvert par le régime d'assurance-santé ou d'indemnisation des accidents du travail de la province ou du territoire où il travaille. Votre responsabilité dépend de ce que ces régimes prévoient. Votre employé peut aussi avoir le droit de toucher des prestations de maladie dans le cadre du régime d'assurance-emploi.

En tant qu'aide familial résident, puis-je rentrer dans mon pays pour y prendre des vacances?

Oui, mais il y a un certain nombre de points à vous rappeler. Les vacances auxquelles vous avez droit devraient être précisées dans votre contrat. Si vous prenez des vacances pour une période plus longue que celle précisée dans votre contrat, vous pourriez perdre votre emploi au Canada.

Questions et réponses courantes

En tant qu'aide familial résident, à quel moment puis-je parrainer des personnes à ma charge qui désirent venir au Canada?

Dans votre demande de résidence permanente, vous pouvez inclure toutes les personnes à votre charge qui habitent au Canada ou à l'étranger. Ainsi, leur demande de résidence permanente sera traitée en même temps que la vôtre. Cependant, toutes les personnes à votre charge, qu'elles soient au Canada ou à l'étranger, doivent se soumettre à un examen médical et à une vérification judiciaire, qu'elles soient incluses ou non dans votre demande du statut de résident permanent.

Vous ne pouvez obtenir ce statut avant que les personnes à votre charge se soient soumises à ces examens. Lorsque toutes les exigences sont satisfaites, vous et les personnes à votre charge qui sont au Canada serez convoqués au Centre d'immigration Canada le plus près de chez vous et vous obtiendrez le statut de résidents permanents. Un agent des visas délivrera alors des visas d'immigrants aux personnes à votre charge qui demeurent à l'extérieur du Canada et qui étaient comprises dans votre demande. Celles-ci pourront ensuite venir au Canada et obtenir le statut de résidents permanents à leur arrivée.

En tant qu'employé, combien devrait-on me payer si l'on me demande de faire des heures de travail supplémentaires ou de travailler un jour de congé?

Le montant devrait être fondé sur les normes fixées par le ministère du Travail de votre province ou territoire, selon la législation relative aux normes d'emploi. Pour ce qui est des heures supplémentaires, vous devriez être rémunéré selon les termes de la loi, ou ceux de votre contrat si ceux-ci sont plus avantageux.

Aider votre employé à s'adapter

Le fait qu'une personne décide de vivre dans un domicile privé et dans un nouveau pays établit une relation de confiance spéciale entre un travailleur et son employeur. Bien qu'il s'agisse d'une relation de nature professionnelle, nous vous encourageons à faire tout ce qui est en votre pouvoir comme employeur pour aider votre employé à s'adapter à la vie au Canada. Vous pouvez l'orienter vers des agences ou d'autres organismes qui peuvent lui venir en aide.

Comment mettre fin à un contrat passé avec un employé

Si votre employé ne veut pas ou ne peut pas, sans justification, exécuter les tâches indiquées au contrat et que vous désirez le renvoyer, vous pouvez résilier le contrat. Cependant, vous avez peut-être convenu dans le contrat de donner un préavis de cessation d'emploi à l'employé, ou vous êtes peut-être contraint de le faire par la loi. Si vous ne pouvez pas donner de préavis suffisant, vous pouvez verser à votre employé un paiement compensatoire pour la période que le préavis aurait couverte. Que les lois sur les normes d'emploi ou que votre contrat prévoit ou non le préavis ou le paiement compensatoire, vous y serez peut-être tenu aux termes de la common law ou du Code civil de la province de Québec.

Vous devez prévenir le Centre de ressources humaines dans le cas où vous n'auriez plus besoin des services de votre aide familial. Vous devez prévenir le Centre de ressources humaines dans le cas où vous n'auriez plus besoin des services de votre aide familial. Si vous désirez remplacer votre employé, vous devez présenter une nouvelle demande dans le cadre du Programme, en procédant de la même façon que la fois précédente.

Retenues

Vous devez prélever des montants sur la rémunération de l'employé pour :

- l'impôt sur le revenu;
- l'assurance-emploi;
- le Régime de pensions du Canada.

Vous devez remettre régulièrement le montant de ces déductions aux instances gouvernementales concernées. Pour des renseignements sur les autres retenues que vous pourrez effectuer, par exemple les cotisations au Régime d'indemnisation des victimes d'accidents du travail ou à l'assurance-santé, informez-vous auprès des autorités provinciales ou du CRH.

Logement et repas

Les frais relatifs aux repas que votre employé n'a pas pris à votre domicile ne peuvent être déduits de son salaire. Les frais de logement sont toutefois calculés sur une base hebdomadaire ou mensuelle, suivant les conditions du contrat. Le fait que vous puissiez ou non retenir les frais de logement et de repas de votre employé directement sur son chèque de paye pourrait faire l'objet des lois provinciales sur les normes d'emploi.

Votre employé a le droit de quitter votre domicile les jours de congé.

Responsabilités légales de l'employeur

Quiconque emploie un aide familial résidant à temps plein dans le cadre du Programme est tenu par la loi fédérale de s'inscrire en qualité d'employeur auprès de Revenu Canada, Impôt. Vous êtes tenu de prélever sur le revenu les déductions applicables aux fins de l'Impôt sur le revenu, de l'assurance-emploi et du Régime de pensions du Canada et de remettre ensuite ces montants à l'instance fédérale compétente. Une fois que vous êtes inscrit comme employeur, Revenu Canada vous fournira une trousse d'information qui renferme les formulaires nécessaires et vous indique comment vous conformer à la loi. Attention : vous devez observer la loi et remettre à votre employé un relevé d'emploi lorsque se termine sa période d'emploi à votre service. Vous ne pourrez obtenir ce relevé que si vous êtes inscrit en bonne et due forme comme employeur.

   l'instar de toute autre petite entreprise au Canada, vous devez conserver des données écrites concernant l'emploi de l'aide familial à votre service. Les lois sur les normes d'emploi exigent que l'employeur tienne des registres indiquant les gains d'un employé et que l'employeur remette à l'employé, avec chaque chèque de payé, un état de ses gains. Ce relevé devrait habituellement indiquer le salaire brut et le salaire net de l'employé, le montant et le but des retenues particulières ainsi que le nombre d'heures travaillées (y compris le temps supplémentaire) pour la période de rémunération.

La loi vous oblige aussi à remettre à l'employé, avant la fin de février de chaque année, un feuillet T4 portant sur l'année précédente. Ce feuillet indiquera la rémunération brute totale de votre employé, ainsi que le total des retenues effectuées au titre de l'Impôt sur le revenu. Votre employé aura besoin de ce feuillet pour produire chaque année sa déclaration de revenu. Consultez la trousse d'information que vous a remise Revenu Canada, Impôt lorsque vous vous êtes inscrit comme employeur.

permis de travail valide qui indique votre nom comme employeur. Il est interdit de prendre un employé pour une « période d'essai » ou une période probatoire non officielle de quelques semaines ou de quelques mois afin de déterminer si vous pouvez lui offrir un contrat d'un an. Vous pourriez être accusé d'infraction criminelle du fait d'avoir embauché un travailleur qui n'a pas obtenu l'autorisation d'immigration Canada de travailler pour vous.

Assurance-hospitalisation et assurance-santé

Déterminez auprès des autorités provinciales compétentes de quelle façon l'assurance-santé s'applique à votre employé. Selon la province, vous pouvez être tenu de verser des cotisations ou de payer un impôt-santé pour le compte de votre employé. Dans un tel cas, vous ne pouvez déduire ces sommes du salaire de votre employé.

Indemnisation des accidents du travail

Dans la plupart des provinces et territoires, les aides familiaux résidents ont le droit d'être couverts par les dispositions législatives concernant l'indemnisation des accidents du travail. Si vous employez un aide familial résident, vous devez déterminer quelles sont vos responsabilités à cet égard, conformément aux lois de la province ou du territoire où vous vivez. Communiquez avec le bureau du Régime d'indemnisation des victimes d'accidents du travail de votre localité. L'indemnisation des accidents du travail est un régime d'assurance qui s'adresse aux employeurs; il est de votre intérêt de vous assurer que votre employé est couvert par ce régime s'il se blesse au travail.

Les responsabilités de l'employeur vis-à-vis d'un travailleur résident

Vous devez fournir à votre employé des conditions de travail acceptables, lui confier des tâches raisonnables et lui payer un salaire comparable à celui du marché. Vous devez lui fournir un logement qui lui procure une certaine intimité, comme une chambre privée dont la porte peut être verrouillée. Vous devriez lui remettre une clé de la maison afin qu'il puisse y avoir librement accès. La maison est le domicile de votre employé ainsi que son lieu de travail. Votre aide familial paye un loyer pour la chambre qu'il occupe dans votre maison et il a droit à son intimité. Vous ne devriez pas entrer dans sa chambre sans en être autorisé. Vous devriez respecter les pratiques culturelles et religieuses de votre aide familial et discuter de ses besoins avec lui.

Dans la plupart des provinces et territoires, les aides familiaux

résidents sont protégés par les lois sur les normes d'emploi. Les employés résidents ont droit à des jours de congés chaque semaine, aux jours fériés, à une rémunération supplémentaire pour les heures supplémentaires qu'ils effectuent et à un salaire au moins égal au salaire minimum. Il vous appartient de vous informer au sujet de ces normes et d'observer ce que prescrit la loi dans votre province ou territoire.

Comment embaucher un aide familial déjà au Canada

Il se peut que vous vouliez embaucher un aide familial résident qui se trouve déjà au Canada en qualité de travailleur temporaire dans le cadre du Programme et qui est sans emploi. Votre offre d'emploi doit d'abord être validée par un CRH. Vous devez remettre une copie de la lettre de validation du CRH à l'aide familial que vous voulez embaucher, car il en aura besoin pour présenter une demande d'un nouveau permis de travail en vue d'être embauché par vous. L'aide familial doit avoir reçu son nouveau permis de travail avant de commencer à travailler pour vous, car il serait illégal pour lui de travailler sans posséder un

Avant de signer un contrat

Soyez sûr d'avoir bien en tête vos besoins avant de fixer votre choix sur une personne en particulier. Appelez-vous la responsabilité que votre employé aura à assumer chez vous relativement au soin de vos enfants ou d'une autre personne à charge. Soyez sûr de choisir la personne qui convient à votre famille. Par exemple, demandez si elle fume ou si elle a un permis de conduire, si elle aime la compagnie des enfants ou des personnes âgées, ou si elle sait faire la cuisine. N'oubliez pas de vérifier s'il y a des coutumes particulières ou des congés religieux dont vous devez tenir compte. Sachez si l'aide familial consommer les mêmes aliments que votre famille ou s'il préférera acheter ou apprêter sa propre nourriture.

Nous vous recommandons fortement de signer un contrat avec votre employé de manière à exposer clairement vos attentes et celles de votre employé. Les responsabilités de l'aide familial devraient être décrites dans le contrat afin que l'employé soit pleinement au courant des conditions de travail offertes. Le contrat type qui est présenté dans ce guide vous donnera une idée des éléments que vous pourriez inclure dans votre contrat. Vous devriez savoir que les lois du travail provinciales ont préséance sur les conditions du contrat advenant que celles-ci soient moins avantageuses que la loi.

Le contrat de travail constitue un document légal qui vous permet de protéger vos droits à titre d'employeur. Le formulaire de demande que vous remplissez au CRH indiquant votre intention d'embaucher un aide familial résidant ne constitue pas un contrat.

Recours aux services d'une agence de recrutement

Si vous décidez de recourir aux services d'une agence de recrutement, assurez-vous que celle que vous choisissez a une bonne réputation. Le Centre de ressources humaines ne peut faire ce travail pour vous. Le gouvernement fédéral ne recommande pas des agences de recrutement particulières aux employeurs. Vérifiez quels services l'agence fournit. Posez des questions. Obtenez de l'agence le plus de renseignements possible. Vérifiez soigneusement le contrat que vous concluez avec elle pour déterminer quels frais de transport aérien ou autres frais vous aurez à assumer. Renseignez-vous sur les garanties de remboursement et vérifiez si l'agence remplacera un employé qui vous quitte et, dans l'affirmative, dans quel délai et au terme de quelle durée d'emploi.

Demandez des références à l'agence pour vous assurer que les candidats qu'elle recommande possèdent réellement les compétences nécessaires. Vous pouvez aussi poser les questions suivantes :

- L'agence effectue-t-elle une sélection préalable appropriée?
- L'agence a-t-elle les ressources nécessaires pour servir ses clients?
- L'agence exige-t-elle des frais de recrutement non remboursables?
- L'agence vérifie-t-elle les références et interroge-t-elle personnellement les candidats?

Faire affaire avec une agence n'est pas l'unique moyen d'embaucher un aide familial résidant à l'étranger. Un grand nombre de gens se fient aux recommandations d'amis ou à des annonces publicitaires.

provinciales ou territoriales du travail en matière de rémunération, d'avantages sociaux et de conditions de travail. Le CRH vous renseignera sur les normes salariales acceptables, l'impôt sur le revenu, l'assurance-santé, l'indemnisation des accidents du travail et autres questions pertinentes. Souvenez-vous que, dans votre province ou territoire, le salaire minimum peut être inférieur aux salaires du marché dans votre localité. Vous devriez être disposé à offrir un taux de salaire et des avantages sociaux comparables à ceux dont bénéficient les autres aides familiaux de votre collectivité si vous voulez garder votre employé.

Vous recevrez une lettre de confirmation du CRH indiquant que votre offre d'emploi a été validée. Celle-ci sera envoyée au bureau des visas approprié à l'étranger. Si l'employé que vous avez choisi est considéré admissible au Programme concernant les aides familiaux résidents et s'il satisfait à toutes les autres exigences, un permis de travail lui sera délivré. Il vous faudra prévoir un délai de plusieurs mois. Même si le CRH approuve votre offre d'emploi, votre aide familial ne pourra pas travailler au Canada avant d'avoir reçu le permis de travail qui indique votre nom comme employeur. Nous vous proposons de rester en communication avec votre employé éventuel pour savoir à quel moment il pourra commencer à travailler pour vous.

Si vous habitez la province de Québec et que c'est dans cette province que votre employé travaillera, le CRH de votre localité sera en mesure de vous dire en quoi diffère les démarches à entreprendre. Pour les détails, consultez la brochure du gouvernement provincial intitulée *Exercer la profession d'aide familiale résidente au Québec : guide à l'intention des travailleuses étrangères et de leurs employeurs*.

Les aides familiaux résidents ont le droit de changer d'emploi sans l'autorisation de leur employeur, tant qu'ils continuent d'exercer les mêmes fonctions. Ils peuvent aussi demander un permis de travail ouvert après avoir travaillé deux ans au Canada comme aides familiaux résidents.

1. Avoir terminé avec succès l'équivalent des études secondaires au Canada. Cela aidera les participants qui présentent une demande de résidence permanente après deux ans à trouver un emploi sur le marché du travail général. Les études ont démontré que la majorité des nouveaux emplois créés au Canada exigent au moins un diplôme d'études secondaires.

2. Une formation théorique de six mois à plein temps, ou 12 mois d'expérience dans un domaine ou une profession liés à l'emploi que vous offrez; par exemple, de la formation ou de l'expérience en puériculture, en pédiatrie ou dans le domaine des premiers soins, pour n'en nommer que quelques-uns. Pour satisfaire au critère de l'expérience, l'aide familial doit avoir travaillé pendant une année complète contre rémunération, dont au moins six mois consécutifs chez le même employeur dans ce domaine ou cette profession. Cette expérience doit avoir été acquise dans les trois années précédant immédiatement la date à laquelle l'aide familial présente sa demande de permis de travail à un agent des visas.

3. La capacité de parler, de lire et de comprendre l'anglais ou le français. L'aide familial doit être capable de fonctionner de façon autonome dans une maison. Par exemple, il doit pouvoir communiquer avec les services d'urgence au besoin et comprendre ce qui est inscrit sur une étiquette pour donner des médicaments.

Comment embaucher un aide familial étranger

Les employeurs doivent trouver des aides familiaux résidents étrangers par leurs propres moyens (publicité, contacts personnels ou agences de recrutement). Lorsque vous avez trouvé la personne que vous voulez embaucher, communiquez avec le CRH de votre localité, qui évaluera votre offre d'emploi. Vous devrez faire une déclaration selon laquelle vous êtes en mesure de satisfaire aux exigences des lois

Avant de chercher à l'étranger

Si vous voulez embaucher un aide familial étranger, nous vous conseillons de communiquer avec le Centre de ressources humaines (CRH) de votre localité. Assurez-vous de bien connaître les conditions du programme avant de consacrer du temps ou de dépenser de l'argent pour embaucher un employé étranger. Assurez-vous que le Programme concernant les aides familiaux résidents constitue pour vous le meilleur moyen de répondre à vos besoins. Est-il nécessaire que votre employé habite chez vous? Au Canada, il ne manque pas d'aides familiaux non résidents. Il peut être possible de combler le poste que vous offrez en embauchant un Canadien ou un résident permanent qui ne logera pas chez vous. Le CRH de votre localité pourrait vous aider à trouver une telle personne. Le CRH peut vous demander de prouver que vous avez fait des efforts raisonnables pour embaucher un Canadien ou un travailleur étranger qui se trouve déjà au Canada en tant qu'aide familial résident. Votre revenu doit vous permettre de payer le salaire d'un aide familial résident, et vous devez être en mesure de loger cette personne dans votre maison de façon convenable. Votre offre d'emploi doit comporter des soins à donner à un enfant, à une personne âgée ou à une personne handicapée. Une offre d'emploi de femme de ménage, par exemple, n'est pas acceptable dans le cadre du Programme.

Si vous jugez que le Programme concernant les aides familiaux résidents représente pour vous le meilleur moyen de répondre à vos besoins, sachez qu'il y a trois conditions principales auxquelles votre aide familial devra satisfaire pour être admissible en vertu du Programme :

Dans presque toutes les grandes villes, vous pouvez vous renseigner sur le parrainage et d'autres questions relatives à l'immigration dans les centres d'immigration Canada, mais aussi en téléphonant à un service de télémessages. Vous trouverez les numéros appropriés dans les pages bleues de l'annuaire téléphonique.

Les personnes à votre charge peuvent être comprises dans votre demande de résidence permanente et peuvent se voir accorder le statut de résidents permanents en même temps que vous. La demande de résidence permanente présentée par les personnes à votre charge qui sont à l'étranger sera traitée au bureau des visas dans leur pays de résidence. Leurs visas d'immigrants ne seront délivrés qu'après que vous aurez reçu le vôtre, à condition que l'examen médical et la vérification judiciaire de chacun des membres de la famille aient donné des résultats satisfaisants et que toutes les autres exigences soient satisfaites. Toutes les personnes à votre charge doivent se soumettre à un examen médical et à des vérifications judiciaires même si elles ne demandent pas de se joindre à vous immédiatement. Vous ne pouvez pas obtenir le statut de résident permanent avant que toutes les personnes à votre charge se soient soumise à un examen médical et à une vérification judiciaire.

Les membres de votre famille

Une fois que votre demande de résidence permanente a été évaluée d'une manière favorable, il vous est possible de présenter une demande de permis de travail ouvert, qui vous permettra d'obtenir n'importe quel emploi que vous désirez en attendant que l'on vous accorde votre statut de résident permanent. Ce statut ne vous sera pas accordé sur-le-champ. En temps normal, beaucoup de personnes présentent une demande de résidence permanente au Canada, et vous devrez attendre votre tour.

Emploi ouvert

Votre demande de résidence permanente peut être annulée si vous n'avez pas donné à l'agent des visas une image juste de vos études, de votre formation ou de votre expérience lorsque vous avez présenté votre première demande aux termes du Programme.

Si vous présentez une demande pour rester au Canada, vous devez remplir une demande de statut de résident permanent. Il vous faudra prouver, à ce moment-là, que vous avez travaillé à plein temps comme aide familial résident pendant deux ans. Vous pouvez vous servir à cette fin d'un état de gains ou de feuillets T4, ainsi que de tout autre document qui, à votre avis, aiderait à prouver vos antécédents de travail. Si vous avez changé d'emploi depuis votre arrivée, vous devriez détenir un relevé d'emploi de chacun de vos employeurs; vous n'aurez pas de relevé de votre employeur actuel. Si vous vous êtes servi de vos relevés d'emploi pour présenter une demande de prestations d'assurance-emploi, le personnel du CRH pourra vous aider à en obtenir des copies s'il le faut.

Votre demande de résidence permanente au Canada ne sera pas évaluée en fonction de votre situation financière, du perfectionnement professionnel que vous avez suivi au Canada, de votre travail bénévole, de votre état matrimonial ou du nombre de personnes à votre charge dans votre pays. Toutefois, il se pourrait que vous soyez déclaré non admissible à la résidence permanente si vous, votre conjoint ou l'un de vos enfants à charge a un casier judiciaire ou souffre d'un problème médical grave.

Les autorités du Québec évalueront les aides familiaux résidents qui travaillent dans cette province selon des critères additionnels, dont leur connaissance du français. Voir la brochure du gouvernement du Québec intitulée *Exercer la profession d'aide familiale résidente au Québec : guide à l'intention des travailleuses étrangères et de leurs employeurs*.

Si vous perdez votre emploi

Si vous devez présenter une demande de prestations d'assurance-emploi, présentez-vous ou téléphonez au Centre de ressources humaines le plus près de chez vous. Vous aurez besoin de votre relevé d'emploi pour recevoir des prestations. Si vous ne l'avez pas encore, vous pouvez quand même présenter une demande de prestations. Vous devrez essayer de trouver un nouvel employeur le plus rapidement possible. Appelez-vous que vous pouvez présenter une demande de résidence permanente après avoir travaillé deux ans comme aide familial résident, et que ces deux années de travail doivent être complètes dans les trois ans de votre arrivée au Canada. Toute période de chômage peut retarder la date où vous pouvez présenter une demande de résidence permanente et pourrait vous amener à dépasser les trois années au cours desquelles vous êtes tenu de travailler pendant deux ans.

Présentation d'une demande de résidence permanente au Canada

Vous devez avoir travaillé pendant au moins deux années complètes à titre d'aide familial résident pour pouvoir présenter une demande de résidence permanente au Canada. Veuillez remarquer que cette condition de deux ans n'inclut pas les longs séjours hors du Canada. Par exemple, si vous partez en vacances pour trois mois, cette période ne sera pas comprise dans les deux années d'emploi. Dans certains pays, il peut être nécessaire de présenter une nouvelle demande de visa de visiteur pour revenir au Canada. Si vous quittez le Canada pendant plus d'un an ou si votre permis de travail est échu, il vous faudra présenter une nouvelle demande au bureau des visas à l'étranger pour revenir au Canada dans le cadre du Programme concernant les aides familiaux résidents. Les participants au programme qui désirent rentrer dans leur pays d'origine de façon permanente et abandonner le programme sont libres de le faire en tout temps. Ils doivent cependant donner à l'employeur un préavis convenable.

La rupture du contrat

pour s'assurer que celui-ci leur convient encore. Parlez avec votre employeur avant de faire quoi que ce soit pour quitter votre emploi. Si vous décidez de quitter votre emploi, donnez à votre employeur un préavis suffisant pour lui permettre de trouver quelqu'un d'autre. Vérifiez votre contrat pour savoir la longueur du préavis que vous avez accepté de donner à votre employeur. Si vous n'avez pas de contrat, nous vous proposons de donner un préavis de deux semaines. Cependant, vous êtes fortement incité à quitter sans tarder un emploi où vous êtes victime de mauvais traitements physiques.

Si vous quittez votre emploi, votre employeur doit vous remettre un relevé d'emploi (RE). Seul votre employeur peut obtenir et remplir ce document, qui confirme le nombre de semaines que vous avez travaillé et combien vous avez gagné. Il vous sera demandé si vous présentez une demande de prestations d'assurance-emploi. Gardez ce document en lieu sûr même si vous ne présentez pas une telle demande. Il fera état de vos antécédents de travail et pourra servir à prouver que vous avez effectué la période de travail requise indiquée dans le règlement sur le Programme concernant les aides familiaux résidents. Votre employeur ne peut refuser de vous remettre un relevé d'emploi. Si vous avez de la difficulté à obtenir ce document, communiquez avec le Centre de ressources humaines de votre localité et demandez qu'un agent des enquêtes et du contrôle entre en communication avec votre employeur.

N'oubliez pas que si vous changez d'emploi, vous devriez conclure un autre contrat avec le nouvel employeur.

Tout aide familial résident qui décide de vivre à l'extérieur du domicile de son employeur ou qui accepte tout autre genre d'emploi peut être exclu du programme.

n'importe quel Centre d'immigration Canada pour obtenir une trousse de demande de permis de travail et la retourner par la poste lorsque vous l'aurez remplie. Tous les centres d'immigration Canada offrent maintenant des services par la poste.

Si votre permis de travail est sur le point d'expirer et que vous n'avez pas encore trouvé un nouvel employeur, ou que vous n'avez pas reçu la validation du CRHC, envoyez votre demande de renouvellement de permis de travail, en y joignant une lettre d'explication, au moins trois semaines avant la date d'expiration de votre permis. Prenez soin d'y indiquer votre numéro de dossier, votre nom au complet et votre date de naissance, et de vous en garder une copie. Ne laissez pas expirer votre permis de travail, même pour une journée. C'est à vous de vous assurer que votre permis est toujours valide.

Songez-vous à quitter votre emploi?

Il est illégal de travailler pour tout autre employeur que celui nommé sur votre permis de travail. De même, vous ne devez pas accepter de travailler pour une « période d'essai » si un nouvel employeur vous propose une période probatoire de quelques semaines ou de quelques mois avant de décider s'il peut vous offrir un contrat d'un an. Il est également interdit par la loi à un employeur de vous « prendre à l'essai ». Un emploi non autorisé n'est pas pris en considération aux fins du calcul des deux années d'emploi exigées pour vous permettre de présenter une demande de résidence permanente aux termes du programme.

Vos chances de trouver un autre travail seront meilleures si vous avez exercé un emploi pendant une période de temps relativement longue. Vous pouvez résoudre un grand nombre de problèmes en en parlant avec votre employeur. Avant de quitter un emploi (à moins qu'il y ait de l'abus), nous vous conseillons de parler de vos problèmes de travail avec votre employeur. Au Canada, il est habituel que les employeurs et les employés doivent réviser périodiquement leur contrat

comme du harcèlement et des remarques sarcastiques ou un comportement qui humilie et dégrade. Il peut s'agir de menace ou de fausse accusation de la part de votre employeur pour vous faire craindre de déposer une plainte.

L'information est la meilleure protection contre les abus. Soyez sûr de connaître vos droits et de savoir quelles mesures prendre en cas de problème. Selon la nature de l'incident, l'abus dont vous êtes victime peut constituer une infraction au sens du Code criminel ou une violation de la législation provinciale ou fédérale concernant les droits de la personne.

Ne confrontez pas la personne qui abuse de vous. Communiquez avec la police ou signalez l'incident aux autorités provinciales responsables, et laissez-les faire enquête. Un groupe de défense des intérêts des employés de maison pourrait également vous conseiller et vous appuyer dans une telle situation.

Changer d'emploi

Il arrive de temps à autre que des aides familiaux résidents veulent changer d'employeur. Si tel est votre cas, sachez que vous avez le droit de quitter votre employeur. Vous n'avez pas besoin de son autorisation pour travailler comme aide familial résident chez quelqu'un d'autre. Personne ne peut vous expulser pour avoir quitté un emploi ou cherché un autre travail. Soyez toutefois conscient que c'est vous qui avez la responsabilité de trouver un nouvel employeur. Votre Centre de ressources humaines pourra peut-être vous renseigner sur les possibilités d'emploi.

Vous devez joindre à votre demande d'un nouveau permis de travail la lettre du CRH indiquant que cette offre d'emploi a été validée. Vous devez obtenir un nouveau permis de travail avant de commencer à travailler pour votre nouvel employeur. Vous pouvez vous adresser à

Si vous avez besoin d'aide

Si votre employeur vous traite injustement, vous pouvez téléphoner au bureau provincial ou territorial des normes du travail le plus près de chez vous. Votre employeur ne peut vous pénaliser parce que vous vous plaignez à un tel organisme. Cependant, les personnes à qui vous vous adresserez vous demanderont peut-être si vous avez essayé de régler vous-même le problème en parlant avec votre employeur. Celui-ci n'est peut-être pas conscient du problème. Il se peut que vous réussissiez à résoudre vos difficultés tout simplement en faisant connaître votre perception de la situation à votre employeur.

Si vous éprouvez d'autres difficultés, comme du stress, de l'anxiété ou tout autre problème, il existe de nombreux organismes non gouvernementaux qui peuvent vous aider. Ceux-ci sont habituellement inscrits dans l'annuaire téléphonique. Dans chaque province et territoire, il existe des organismes privés et publics qui sont prêts à vous encourager, à vous conseiller et à vous aider. Dans certains endroits, il existe aussi, pour les aides familiaux ou les employés de maison résidents, des réseaux de soutien professionnel dont certains sont énumérés à la fin de cette publication. Ces services sont habituellement gratuits. Dans certaines villes, il existe des services téléphoniques qui fournissent gratuitement des renseignements enregistrés sur des questions d'ordre juridique.

Les centres de ressources humaines offrent des services d'emploi. Pour connaître quel centre dessert votre région, consultez la section « services gouvernementaux » de l'annuaire téléphonique de votre localité.

Qu'entend-on par « abus » ?

Les abus peuvent prendre de nombreuses formes. Il peut s'agir d'actes criminels, comme des voies de fait, une agression sexuelle, ou de la négligence; il peut s'agir de violations des droits de la personne,

Autres retenues sur la paye

À part du montant que vous avez fixé d'un commun accord pour votre logement et vos repas, votre employeur peut également prélever sur votre paye une retenue au titre de l'impôt sur le revenu. Chaque année, votre employeur doit envoyer un relevé de votre rémunération et de vos retenues à Revenu Canada, Impôt. Il doit également vous remettre une copie de ce relevé avant la fin de février chaque année (cette copie porte le nom de « feuillet T4 »). Ce document vous permettra de produire votre déclaration de revenu chaque année, avant le 30 avril. Selon l'argent que vous avez gagné au cours de l'année d'imposition (qui s'étend de janvier à décembre), il est possible que l'on vous remette la totalité ou une partie des montants retenus sur votre paye aux fins d'impôt sur le revenu au cours de l'année en question. Vous pouvez obtenir dans n'importe quel bureau de poste le formulaire d'impôt approprié, ainsi qu'un guide qui vous aidera à le remplir.

Autres conditions de travail

Les employés ont droit à leur intimité au domicile de l'employeur. Par exemple, vous devriez demander que la porte de votre chambre soit munie d'une serrure, et que l'on vous remette une clé de la maison. Vous pouvez faire ce que vous voulez lorsque vous n'êtes pas de service : votre employeur ne peut exiger que vous passiez ce temps chez lui. En outre, vous avez le droit de refuser d'exécuter des tâches non prévues par le contrat que vous avez passé avec l'employeur. Vos documents juridiques, comme votre passeport et votre permis de travail, n'appartiennent qu'à vous. Ne les remettez pas à votre employeur.

emploi, le compte d'assurance-emploi vous paiera des prestations si vous y avez droit. Si vous désirez obtenir de plus amples renseignements sur l'assurance-emploi, communiquez avec le Centre de ressources humaines le plus près de vous après votre arrivée au Canada.

Le Régime de pensions du Canada (RPC) est un autre programme auquel votre employeur et vous-même devez cotiser à part égale. Le RPC prévoit le versement d'une pension de retraite dès l'âge de 60 ans si vous ne travaillez plus ou si vous n'effectuez que peu d'heures de travail. Le régime paie aussi des pensions d'invalidité, ainsi que des prestations au conjoint et aux enfants à charge des cotisants qui décèdent. Avant de pouvoir toucher toute prestation, il faut satisfaire à certaines autres conditions d'admissibilité, par exemple celles liées à la résidence, selon lesquelles si vous retournez dans votre pays de résidence antérieure après n'avoir travaillé au Canada qu'un ou deux ans, vous ne serez pas admissible à une pension.

Grâce au programme de la Sécurité de la vieillesse (SV), une prestation mensuelle est versée aux résidents du Canada qui sont âgés d'au moins 65 ans. Ce programme n'exige aucune cotisation directe de votre part. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le RPC ou la SV, vous pouvez communiquer avec un bureau des programmes de la Sécurité du revenu, dont le numéro figure dans la liste des services fédéraux de l'annuaire téléphonique de votre localité, c'est-à-dire dans les pages bleues.

Votre employeur est tenu de vous remettre un relevé de vos gains avec votre chèque de paye. Ce relevé devra indiquer votre revenu brut ainsi que le montant et le but de chaque déduction de votre rémunération brute.

Indemnisation des accidents du travail

Nombre de provinces et territoires prévoient le versement d'indemnités en cas d'accident du travail. Le Régime d'indemnisation des victimes d'accidents du travail est un programme d'assurance publique provincial qui paiera votre salaire si vous tombez malade ou si vous vous blessez au travail. Dans certaines provinces, les employeurs sont tenus d'enregistrer leurs employés auprès du régime; dans d'autres, la participation de l'employeur est facultative. Comme il s'agit d'un régime d'assurance pour les employeurs, seul l'employeur peut en assumer les frais. Il ne peut prélever un montant de votre salaire pour y contribuer. Si dans la province où vous travaillez, la participation au Régime d'indemnisation des victimes d'accidents du travail est facultative, il doit être précisé dans le contrat conclu entre vous et votre employeur si ce dernier participera au régime. Pour la liste des services gouvernementaux concernant l'indemnisation des accidents du travail, consultez les pages bleues de l'annuaire téléphonique de votre localité. Informez-vous des moyens à prendre pour vous protéger et de la marche à suivre si vous avez un accident au travail.

Autres avantages sociaux : assurance-emploi, Régime de pensions du Canada et Sécurité de la vieillesse

Les aides familiaux résidents qui vivent au Canada sont couverts par l'assurance-emploi. Grâce à l'assurance-emploi, les travailleurs admissibles qui perdent leur emploi sans que ce soit de leur faute ont droit à des prestations. Il est possible que vous ayez droit à des prestations pendant que vous cherchez un autre emploi. Cependant, les participants au Programme concernant les aides familiaux résidents doivent trouver un autre employeur le plus rapidement possible. Vous payez des cotisations d'assurance-emploi pendant que vous travaillez; ces cotisations sont retenues à la source et sont calculées d'après votre salaire. Votre employeur doit remettre au gouvernement le montant de cette déduction et de sa propre cotisation. Si vous perdez un jour votre

En vertu du système canadien d'assurance-santé, les résidents du Canada n'ont pas à payer le coût de certains services hospitaliers et médicaux. Cependant, selon la province ou le territoire où vous travaillez, vous ou votre employeur pouvez être tenu de payer pour être protégé. Une fois au Canada, communiquez avec le bureau d'assurance-hospitalisation ou d'assurance-santé de la province ou du territoire où vous travaillez, afin d'obtenir de plus amples renseignements sur votre assurance-santé et d'apprendre qui doit en assumer le coût.

Assurance-hospitalisation et assurance-santé

Vous n'avez pas à accepter un mauvais traitement de votre employeur. Connaissez vos droits et les clauses de votre contrat. Selon la plupart des lois provinciales en matière de travail, votre employeur ne peut refuser de vous payer les heures de travail supplémentaires que vous effectuez ou vous forcer à travailler pendant un nombre excessif d'heures. Votre employeur ne peut vous faire expulser si vous refusez d'obtempérer ou si vous vous plaignez. Vous devez vous informer du montant maximal que votre employeur peut légalement déduire de votre salaire pour votre logement et vos repas, ainsi que la façon dont le coût des repas sera calculé. Aucun montant ne peut être déduit de votre salaire pour des repas que vous ne prenez pas chez votre employeur.

Connaissez vos droits

Les conditions de travail, comme le salaire horaire minimum, varient considérablement au Canada, suivant la législation de la province où vous vous trouvez. Il vous incombe de déterminer quelle sécurité d'emploi offrent les lois de la province ou du territoire où vous travaillez.

jouissez en tant qu'employé en exposant dans une entente écrite les conditions de votre emploi. Vous pouvez vous servir de ce document comme base de discussion avec votre employeur en cas de malentendu, ou pour présenter une plainte aux instances chargées de l'application des normes d'emploi si cela s'avère nécessaire.

Vous êtes protégé

Les aides familiaux résidents ont certains droits juridiques pour ce qui est de bénéficier de conditions de travail justes et d'un traitement équitable qui, dans la plupart des provinces et des territoires, sont protégées par des dispositions législatives en matière de normes d'emploi. Aucun terme de votre contrat ne doit permettre la violation de ces droits. Les règlements relatifs aux normes d'emploi peuvent couvrir les droits qui s'appliquent à des aspects comme :

- les jours de congé hebdomadaires;
- les congés payés;
- les jours fériés payés;
- la rémunération des heures supplémentaires;
- le salaire minimum;
- d'autres protections, dont un salaire égal, des prestations égales, un congé de maternité et un avis de cessation d'emploi;
- des frais maximaux pour le logement et les repas.

Les jours fériés sont les jours de l'année où la plupart des travailleurs, y compris les aides familiaux résidents, ont droit à un congé rémunéré ou à une prime s'ils doivent travailler. Au Canada, le Nouvel An, le Vendredi saint (Pâques), la fête de la Reine, la fête du Canada, la fête du Travail, l'Action de grâce et Noël comptent parmi ces jours fériés. Certaines provinces ont un ou deux jours fériés de plus.

Le contrat : une entente de travail juste

Votre employeur et vous-même devez tous deux bien comprendre les conditions qui se rapportent à votre emploi. La relation qui existe entre un employeur et un employé résidant ressemble beaucoup à n'importe quelle relation professionnelle. Il est utile d'exposer clairement ce que chaque partie attend de l'autre pour éviter tout malentendu.

C'est pour obtenir l'entente de travail la plus juste possible, pour vous comme pour votre employeur, que l'on expose dans un contrat la relation qui existe entre vous deux. Ce document peut aider à éviter des difficultés en garantissant la protection de vos droits et en énonçant et détaillant aussi les conditions d'emploi; cela comprend habituellement le nombre maximal d'heures de travail par semaine et le taux de rémunération qui s'y applique. Aucune disposition du contrat ne doit contrevenir à la législation du travail provinciale qui établit les normes d'emploi minimales, comme le salaire minimum.

Pour que le contrat soit le plus efficace possible, réfléchissez bien à quoi il sert et comment vous vous en servirez. Pour vous aider, nous présentons plus loin dans ce guide un contrat type. C'est votre employeur et vous-même qui déterminerez dans quelle mesure vous suivrez ce modèle pour établir votre propre contrat. Appelez-vous que votre contrat indiquera les attentes de votre employeur et aidera à garantir qu'il s'acquitte de ses responsabilités juridiques à votre égard. Vous devez insister pour avoir votre propre copie du contrat définitif.

Comment les contrats sont-ils exécutés?

Le gouvernement du Canada n'est pas partie au contrat. Il n'est pas autorisé à intervenir dans la relation employeur-employé ou à faire exécuter les conditions d'emploi. C'est à vous qu'il appartient de vous familiariser avec les lois qui s'appliquent dans votre cas et de surveiller vos propres intérêts. Le contrat aidera à protéger les droits dont vous

renseignements à ce sujet, veuillez consulter la brochure suivante publiée par le gouvernement du Québec : *Exercer la profession d'aide familiale résidente au Québec : guide à l'intention des travailleuses étrangères et de leurs employeurs.*

Le permis de travail

Le permis de travail que vous délivrera un bureau des visas canadien vous permettra de travailler au Canada en tant qu'aide familial résident. Habituellement, ce permis est valide pour un an. N'oubliez pas de le renouveler avant qu'il soit échu; il est maintenant possible de le faire par la poste, par l'entremise d'un Centre d'Immigration Canada. Vous aurez besoin d'une lettre de votre employeur indiquant qu'il est prêt à prolonger d'un an votre emploi comme aide familial. Cette lettre doit être jointe à votre demande de renouvellement de permis de travail. Il ne faut pas oublier que ce document ne vous autorise qu'à travailler pour l'employeur désigné sur le permis de travail. Toutefois, cela ne vous empêche pas de changer d'employeur pour des raisons personnelles ou autres. Si tel est le cas, vous devez demander et recevoir un nouveau permis de travail avant de commencer à travailler pour votre nouvel employeur. Tant votre employeur que vous-même devez être au courant que vous êtes libre de changer d'employeur pendant votre séjour au Canada. Immigration Canada ne vous expulsera pas parce que vous cherchez un autre lieu de travail.

Toute activité illégale de votre part pourrait entraîner l'annulation de votre autorisation de travailler au Canada. Vous ne pouvez, par exemple, travailler pour un autre employeur que celui qui est nommé sur votre permis et vous ne pouvez ni exercer un autre travail que celui d'aide familial résident, ni entrer au service d'un autre employeur, même pendant une « période d'essai », avant d'avoir obtenu un nouveau permis de travail.

vous qu'il incombe de payer ces frais, ainsi que les droits exigibles pour le traitement de votre demande, à moins que votre employeur n'offre de les payer à votre place.

La présentation de la demande

Votre employeur présentera une demande pour vous embaucher à un Centre de ressources humaines (CRH) au Canada. Le CRH s'assurera qu'aucun Canadien, résident permanent ou autre travailleur temporaire déjà au Canada n'est qualifié et disponible pour accepter l'offre d'emploi de l'employeur. Une fois que le CRH a validé l'offre d'emploi et qu'il l'a transmise au bureau des visas dans votre pays, un agent de ce bureau communiquera avec vous afin de déterminer si vous remplissez ou non les conditions requises pour entrer au Canada à titre d'aide familial résidant.

Vous devrez présenter vos diplômes, vos bulletins scolaires ou une transcription de la liste des cours que vous avez suivis. Soyez honnête en ce qui concerne vos études, votre formation et votre expérience, sinon vous pourriez être déclaré non admissible au programme. Votre état matrimonial et le nombre d'enfants que vous avez n'auront aucune incidence sur le résultat de votre demande et vous devez fournir ces renseignements en toute franchise.

Si le bureau des visas accueille votre demande, vous recevrez des instructions pour subir un examen médical. Lorsqu'il aura été confirmé auprès de nos agents que les résultats de cet examen sont satisfaisants et que vous remplissez toutes les autres conditions, un permis de travail vous sera délivré. Ce permis n'est pas un document de voyage : vous devez aussi obtenir un passeport (et un visa de visiteur, s'il y a lieu). La nécessité d'obtenir un visa de visiteur dépendra du pays dont vous venez.

En raison d'une entente conclue entre le gouvernement fédéral et la province de Québec, les modalités du Programme pour les aides familiaux qui travaillent au Québec sont différentes. Pour des

3. La capacité de parler, de lire et de comprendre l'anglais ou le français. Vous devez être capable de fonctionner de façon autonome dans une maison. Par exemple, vous devez pouvoir communiquer avec les services d'urgence au besoin et comprendre ce qui est inscrit sur une étiquette pour administrer des médicaments. Vous travaillerez sans surveillance pendant la majeure partie de la journée et vous aurez peut-être à communiquer avec une personne de l'extérieur. Une bonne connaissance de l'anglais ou du français vous permettra également de lire et de comprendre par vous-même quels sont vos droits et vos obligations.

Les critères concernant la résidence

Une des principales exigences du programme est que les employés doivent vivre au domicile de leur employeur. Le Programme concernant les aides familiaux résidents n'existe que parce qu'il y a une pénurie de Canadiens pour combler la demande de ce type de travailleurs. On ne manque pas de travailleurs canadiens pour combler les postes de fournisseurs de soins non résidents.

Les droits

Il y a des droits à payer pour faire traiter votre demande. Le consulat, l'ambassade ou le haut-commissariat du Canada le plus près de chez vous vous indiquera le montant à payer. Ce montant est révisé de temps à autre de manière à refléter le coût réel du traitement des demandes. Comme les droits ne couvrent que le coût du traitement de la demande, votre argent ne vous sera pas remis, même si le bureau des visas rejette votre demande. Nous vous conseillons donc d'examiner soigneusement les exigences du programme avant de présenter une demande.

Vous aurez aussi à payer les frais exigés pour un examen médical et la délivrance d'un passeport ainsi que vos frais de voyage. C'est à

Êtes-vous intéressé à travailler comme aide familial?

Le Programme concernant les aides familiaux résidents fournit des aides familiaux professionnels qui travailleront au Canada : des travailleurs qualifiés pour s'occuper seuls d'enfants, de personnes âgées ou de personnes handicapées. Pour être admissible au Programme concernant les aides familiaux résidents, vous devrez satisfaire à trois grandes exigences :

1. Avoir terminé avec succès l'équivalent des études secondaires prévues dans le système scolaire canadien. Cela aidera les participants qui présentent une demande de résidence permanente après deux ans à trouver un emploi sur le marché du travail général. Les études démontrent que les titulaires de la majorité des nouveaux emplois créés au Canada doivent avoir terminé au moins leurs études secondaires.

2. Avoir suivi une formation pendant six mois, à temps plein, ou avoir acquis 12 mois d'expérience dans un emploi rémunéré dans un domaine ou une profession liés à l'emploi que vous désirez obtenir en tant qu'aide familial résident. Vous pouvez avoir acquis votre formation ou expérience en puericulture, en gérontologie, en pédatrie ou dans le domaine des premiers soins, pour ne donner que quelques exemples. La formation peut avoir été suivie dans le cadre de votre formation régulière. Pour satisfaire au critère de l'expérience, vous devez avoir travaillé pendant une année complète contre rémunération, dont au moins six mois consécutifs chez le même employeur, dans ce domaine ou cette profession. Vous devez avoir acquis cette expérience dans les trois années précédant immédiatement la date de présentation de votre demande de permis de travail à un agent des visas.

L'employé (aide familial)

Introduction

Le présent guide s'adresse à tous les employeurs ou aides familiaux qui projettent de participer au Programme concernant les aides familiaux résidents. Il a pour objet d'expliquer le Programme concernant les aides familiaux résidents aux employeurs et aux employés. Ce document vous appartient. Que vous vouliez engager un aide familial étranger ou que vous envisagiez de présenter une demande dans le cadre du Programme à titre d'aide familial, vous devez vous assurer de connaître les exigences du Programme qui s'appliquent à vous. Avant de présenter votre demande, lisez soigneusement les renseignements qui sont indiqués dans les pages suivantes. La connaissance de vos obligations et de vos droits vous permettra d'établir une relation employeur-employé mutuellement enrichissante.

Le Programme concernant les aides familiaux résidents est un programme spécial qui a pour but d'amener des travailleurs au Canada pour occuper des emplois d'aide familial résident lorsqu'il n'y a pas suffisamment de Canadiens pour combler les postes disponibles. Un aide familial résident est une personne qui prend soin d'enfants, de personnes âgées ou de personnes handicapées dans un foyer privé.

Les candidats retenus reçoivent un permis de travail qui leur permet de travailler au Canada en tant qu'aides familiaux résidents. Après deux ans de travail, qui doivent être complétés dans les trois ans de l'arrivée de l'aide familial au Canada, les participants au Programme peuvent présenter au Canada une demande de résidence permanente. Pour obtenir le statut de résident permanent, ils doivent cependant satisfaire à certaines exigences décrites ci-après.

L'employeur	19
Avant de chercher à l'étranger	19
Comment embaucher un aide familial étranger	20
Recours aux services d'une agence de recrutement	22
Avant de signer un contrat	23
Les responsabilités de l'employeur vis-à-vis d'un travailleur résident	24
Comment embaucher un aide familial déjà au Canada	24
Assurance-hospitalisation et assurance-santé	25
Indemnisation des accidents du travail	25
Responsabilités légales de l'employeur	26
Retenues	27
Logement et repas	27
Aider votre employé à s'adapter	28
Comment mettre fin à un contrat passé avec un employé	28
Questions et réponses courantes	29
Programme concernant les aides familiaux résidents : contrat type	32
Normes provinciales du travail	33
Associations pour les aides familiaux résidents	36

Table des matières

1 Introduction

2 L'employé (aide familial)

2 Êtes-vous intéressé à travailler comme aide familial?

3 Les critères concernant la résidence

3 Les droits

4 La présentation de la demande

5 Le permis de travail

6 Le contrat : une entente de travail juste

6 Comment les contrats sont-ils exécutés?

7 Vous êtes protégé

8 Connaissez vos droits

8 Assurance-hospitalisation et assurance-santé

9 Indemnisation des accidents du travail

9 Autres avantages sociaux : assurance-emploi,

9 Régime de pensions du Canada et Sécurité de la vieillesse

11 Autres retenues sur la paye

11 Autres conditions de travail

12 Si vous avez besoin d'aide

12 Qu'entend-on par « abus »?

13 Changer d'emploi

14 Songez-vous à quitter votre emploi?

15 La rupture du contrat

16 Si vous perdez votre emploi

16 Présentation d'une demande de résidence permanente au Canada

18 Emploi ouvert

18 Les membres de votre famille



© Ministère des Travaux publics et Services
gouvernementaux, 1999
N° de cat. C163-17/1999
ISBN 0-662-64088-8



Le programme concernant les aides familiaux résidents

**Renseignements à l'intention des employeurs et des aides
familiaux résidents étrangers**



Le programme concernant les aides familiaux résidents

